

METODIKA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁNÍ KLIENTŮ PSA

v období realizace projektu Příprava a podpora vstupu na trh práce pro bývalé uživatele návykových látek a osoby ohrožené drogovou závislostí v konfliktu se zákonem CZ.2.17/2.1.00/32326 (dále jen Projekt)



Obsah

1. ÚVOD	1
1.1 Znaký PZ.....	1
1.2 Zásadní součástí PZ je PODPORA.....	2
2. CÍLOVÉ SKUPINY PZ.....	2
3. FINANCOVÁNÍ PZ.....	3
3.1 Financování – zaměstnavatelé	3
3.2 PZ v rámci služeb PSA.....	5
4. CÍLE PZ	5
5. CÍLOVÁ SKUPINA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁNÍ	6
6. KRITÉRIA PRO POSKYTNUTÍ/ZPROSTŘEDKOVÁNÍ.....	7
6.1 Na straně klientů	7
6.2 Na straně zaměstnavatelů.....	7
7. PRŮBĚH PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁNÍ	8
8. DOHODY A GARANCE	8
8.1 Proč garance a dohody.....	8
8.2 Důvody ke garancím	9
8.3 Typy garancí a dohod	9
8.4 Co se v nich garantuje a jakým způsobem	9
9. MONITORING	10
9.1 Význam	10
9.2 Průběh	10
9.3 Role PSA.....	11
9.4 Práce s klientem zaměstnaným u spolupracujícího zaměstnavatele	11
13. ZÁVĚR	12



1. ÚVOD

Podporované zaměstnávání (PZ) vzniklo v USA v sedmdesátých letech jako alternativa k tradičním službám pro osoby s mentálním postižením, které se ukázaly jako neúčinné (šlo o soustavu na sebe navazujících zařízení, v nichž se stupňovaly nároky, to mělo klienta dovést až na volný trh práce). Podporované zaměstnávání bylo v USA definováno zákonem v roce 1984.

První agentura PZ v ČR byla založena v roce 1995 a od roku 2000 – díky prostředkům EU – vznikly další agentury téměř ve všech regionech ČR. PZ má i zastřešující orgán – Unie pro podporované zaměstnávání. Pro rozvoj podporovaného zaměstnávání v zahraničí i v ČR je důležitý vliv zastřešujících organizací – **Evropské unie pro podporované zaměstnávání** (European Union of Supported Employment – EUSE) a **Světové organizace pro podporované zaměstnávání** (World Association of Supported Employment – WASE).

1.1 Znaky PZ

Podporované zaměstnávání je jednou z forem podpory sociálního začlenění pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Výsledkem PZ by tedy mělo být začlenění dlouhodobě nezaměstnaných a obtížně umístitelných uchazečů na volný trh práce, do pracovního kolektivu, a tím i do společnosti.

Podporované zaměstnávání je časově omezený komplex služeb, jejichž cílem je podporovat zájemce o práci v tom, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Je přitom určeno osobám znevýhodněným tak, že pro získání a udržení místa potřebují dlouhodobou a individuálně přizpůsobenou podporu přímo na pracovišti.



- Služba je určena osobám znevýhodněným na trhu práce.
- Podpora je průběžná a je poskytována podle individuálních potřeb těchto osob.
- Umístění na pracovní místo a zácvik probíhá přímo na pracovišti.
- Cílem je získat zaměstnání v běžném pracovním prostředí.
- Získaná práce je placená a konkurenceschopná.

1.2 Zásadní součástí PZ je PODPORA

- podpora na pracovišti
- asistence na pracovišti pracovním asistentem
- vytvoření vhodných pracovních podmínek (bezbariérový přístup, úprava pracoviště apod.)
- podpora zaměstnavateli při zaměstnávání obtížně zaměstnatelných osob

2. CÍLOVÉ SKUPINY PZ

Majoritní část klientů služeb PZ tvoří osoby se **zdravotním postižením (OZP)**, nejčastěji se jedná o osoby s mentálním, fyzickým anebo duševním onemocněním. Značná část těchto osob pobírá též invalidní důchod. OZP je dle zákona o zaměstnanosti poskytována zvýšená ochrana na trhu práce formou:

Cílové skupiny se postupně rozšiřují, v současnosti se realizují služby PZ i pro skupiny sociálně znevýhodněných/vyloučených – drogově závislí, po výkonu trestu odnětí svobody, etnické minority.



3. FINANCOVÁNÍ PZ

Pro poskytovatele PZ (agentury, neziskové organizace) je nejdůležitější § 69 zákona o zaměstnanosti – Pracovní rehabilitace¹. Tento paragraf definuje pojem „pracovní rehabilitaci“ a stanovuje, že jejím zajištěním mohou úřady práce pověřit jiné organizace s tím, že jim uhradí náklady. Agentura podporovaného zaměstnávání tak může uzavřít s úřadem práce dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace a na jejím základě poskytovat své služby evidovaným uchazečům o zaměstnání.

Přestože zaměření zákonem definované pracovní rehabilitace je zcela totožné se zaměřením podporovaného zaměstnávání, problém zůstává ve vymezení cílové skupiny. Ta je **v případě pracovní rehabilitace omezena jen na osoby se zdravotním postižením**, nepokrývá tedy celou cílovou skupinu služby podporované zaměstnávání.

3.1 Financování – zaměstnavatelé

- v rámci „Pracovní rehabilitace“ příspěvek ÚP zaměstnavateli
- Přímá finanční pomoc úřadu práce
- Sleva na dani z příjmu
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V praxi to znamená určitou výhodu a pomoc pro zaměstnavatele, který se rozhodne zaměstnat OZP a spolupracovat s agenturou PZ. Agentura v tomto případě vyřizuje všechny

¹ Pracovní rehabilitaci zákon definuje takto: „Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.“ Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

potřebné administrativní úkony spojené se zaměstnáním klienta a poskytuje specifickou formou podpory klientovi (před nástupem do zaměstnání, přímo na pracovišti) i zaměstnavateli (odborné poradenství, stálá pomoc při řešení potíží).

Při zaměstnávání v rámci PZ osob bez zdravotního znevýhodnění (viz cílové skupiny) nemá zaměstnavatel nárok na finanční příspěvek. Jedinou možností je vytvoření „Společensky účelného pracovního místa“ (SÚPM) v součinnosti s úřadem práce.

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů
- jiného účelově určeného příspěvku
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění



3.2 PZ v rámci služeb PSA

PSA již od svého vzniku v roce 2005 realizuje některé přístupy PZ v rámci služeb pracovního poradenství i zprostředkování zaměstnání u spolupracujících zaměstnavatelů, kteří jsou seznámeni s problematikou závislosti minulosti našich klientů.

Podporované zaměstnání v rámci PSA je časově omezená služba na dobu do jednoho roku spočívající v individuální a flexibilní podpoře klientů z cílové skupiny se znevýhodněním na trhu práce a jejich zaměstnavatelů.

Je určena těm klientům, které chtějí získat a udržet si zaměstnání **v běžném pracovním prostředí**, přičemž jejich schopnosti získat a zachovat si práci jsou z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální **podporu** poskytovanou před nástupem i během zaměstnání.

4. CÍLE PZ

- Hlavním cílem PZ je umožnit klientům z cílové skupiny **získat a udržet si vhodné zaměstnání na volném trhu práce.**
- Současně je cílem **zvýšit míru samostatnosti takto zaměstnaných klientů**, tedy upevnit jejich dovednosti potřebné k získání a zachování si práce, posílit pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji.



5. CÍLOVÁ SKUPINA PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁNÍ

Vzhledem k tomu, že PZ se vykonává na volném trhu práce, v běžných pracovních podmínkách s případnou podporou dle individuálních potřeb klienta (vedoucí k dosažení standardního pracovního výkonu), je PZ vhodné pro osoby s prokazatelnou dlouhodobou abstinencí od drog, motivované k získání a udržení si řádného zaměstnání a s podporou ze strany zaměstnavatele a PSA řádně vykonávat přidělenou práci (po období adaptace, zaškolování). Na rozdíl od jiných cílových skupin je forma podpory klientů PSA rozdílná. Cílová skupina klientů závislých na návykových látkách obvykle nepotřebuje přímou podporu na pracovišti, ani osobní asistenci. Poskytovaná podpora se nejvíce týká „integrace“, ve smyslu adaptace na pracovní prostředí a požadavky vyplývající ze samotného faktu být zaměstnán: dochvilnost, plnění povinností, budování pozitivních vztahů na pracovišti a jiných. Další formou podpory je posilování započatých změn v oblasti životního stylu – život bez drog, řešení náležitostí spojených s minulostí (dluhy, vztahy s rodinou a další). Součástí je i podpora zvyšování kvalifikace, dokončení vzdělání.

V rámci služeb PSA se jedná především o klienty Doléčovacích center s absolvovanou léčbou v terapeutické komunitě, dále klienty po propuštění z VTOS (v optimálním případě po absolvování specifického terapeutického programu ve vězení) s doloženou abstinencí, dále je PZ vhodné i pro klienty vysokoprahových substitučních programů, kteří jsou dlouhodobě testováni a abstinují od primární drogy. Předpokladem u poslední skupiny je doporučení zdravotnického zařízení, které substituční léčbu poskytuje, užívané nižší dávky substitučního preparátu (vyšší dávky mohou být kontraindikací při vykonávání pravidelné práce), stabilizace životního stylu.



6. KRITÉRIA PRO POSKYTNUTÍ/ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PZ

6.1 Na straně klientů

- uzavřený kontrakt s PSA se zakázkou nalezení řádného zaměstnání
- spolehlivost, dochvilnost, motivace, plnění zadaných úkolů během pracovního poradenství
- již probíhající hledání práce, neúspěšné kontaktování zaměstnavatelů (samostatně/s podporou PSA)
- handicapy při vstupu na volný trh práce: nedokončené vzdělání, absence pracovní praxe, záznam v RT, zdravotní překážky: interferonová léčba VHC, duální diagnóza
- soulad mezi pracovní pozicí nabízené zaměstnavatelem a možnostmi, praxí a předpoklady uchazeče o PZ

6.2 Na straně zaměstnavatelů

- ochota poskytnout pracovní místo klientovi PSA
- v aktuálním čase zaměstnavatel nabízí pracovní pozici, která je vhodná pro klienty PSA
- uzavření standardní pracovní smlouvy (v počáteční fázi je běžné „testování“ – práce na zkoušku na DPP, v případě shody obou stran (zaměstnavatele/klienta) je prostor k uzavření pracovní smlouvy na HPP (na dobu určitou i neurčitou)
- zaměstnavatel projevuje vůli spolupracovat i dlouhodobě s PSA (nutné při pracovní integraci klienta, předávání informací o průběhu zapracování, při řešení nenadálých potíží apod.)



7. PRŮBĚH PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nemá obvykle žádnou finanční dotaci na PZ klienta PSA, je dojednávání pracovního uplatnění záležitostí složitou a citlivou, nejen kvůli problematické minulosti klientů (dlouhodobá drogová kariéra, VTOS), ale i v oblasti finanční, případně administrativní zátěže (především u malých firem). Součástí dohody o PZ jsou i následující oblasti:

V rámci osobní schůzky představení o. s. SANANIM a PSA, navržení možné spolupráce při zaměstnávání klientů. Součástí je propagační materiál PSA, reference jiných zaměstnavatelů.

8. DOHODY A GARANCE

Dohody a garance jsou důležitou součástí kontraktu se zaměstnavatelem poskytujícím PZ klientům PSA.

8.1 Proč garance a dohody

Z pohledu zaměstnavatele může být rizikové zaměstnat uchazeče s drogovou minulostí.

Dohody a garance přispívají k hladkému průběhu nástupu klienta do zaměstnání a během prvních měsíců trvání pracovního poměru. Cílem tripartitní dohody – zaměstnavatel / klient / PSA – je nastavení pravidel komunikace a řešení případných obtíží. Další složkou dohody je pravidelný kontakt pracovníka PSA se zaměstnavatelem.



8.2 Důvody ke garancím

Účelem poskytování garancí je zmírnění obav zaměstnavatele z případného relapsu, či jiného rizikového chování námi doporučeného pracovníka.

8.3 Typy garancí a dohod

Dohody týkající se pozic, pracovních smluv, náplně práce, úvazků, domlouvá se další kontakt PSA s oběma stranami (četnost, pravidelnost), předávání informací.

8.4 Co se garantuje a jakým způsobem

Potvrzujeme vhodnost uchazeče pro pracovní pozici, dále abstinenci/dokončenou řádnou léčbu, aktivní účast v některém terapeutickém programu (např. doléčovacím), kontakt uchazeče s PSA a prověření jeho motivace, včasné docházky, plnění zadaných úkolů, celkovou spolupráci. Součástí dohody může být i pravidelné informování o průběhu resocializace klienta, testování na drogy v moči apod.

V případě absence klienta na pracovišti funguje PSA jako prostředník a situaci se snaží řešit – s cílem stabilizace vztahu a udržení pracovního místa. Důvody absence mohou být různé, v případě relapsu PSA intenzivně spolupracuje se zařízením, do kterého klient dochází, po vzájemné domluvě s garantem a klientem informuje zaměstnavatele. Je-li relaps jednorázový a řešen, klient stabilizován, schopen pracovat, je cílem zaměstnání udržet, zaměstnavatele informovat, uklidnit.

Informace o případném relapsu musí být vždy pečlivě zvážena, je nutné respektovat podmínky kontraktu.



V případě podporovaného zaměstnání u spolupracující firmy je s klientem uzavřen písemný kontrakt, ve kterém souhlasí s formou a rozsahem poskytování informací zaměstnavateli!

Představení uchazeče – pracovník PSA doprovodí klienta k pohovoru s potenciálním zaměstnavatelem. Jeho role spočívá ve vzájemném představení, případně jako instance ujasnění vzniklých nejasností.

Pracovník není středem jednání, je v pozadí, klient PSA je připraven, jedná sám za sebe.

Jednání se za PSA účastní vedoucí nebo pracovní poradce.

9. MONITORING

9.1 Význam

Během zkušební doby (možno i déle) sleduje PSA klientovu adaptaci na novou práci. Cílem je rychlé zapracování a udržení si zaměstnání. Se zaměstnavatelem pak konzultuje počáteční nejistota a spokojenost s novým zaměstnancem.

9.2 Průběh

V průběhu monitoringu je PSA v pravidelném kontaktu s oběma stranami. Se zaměstnavatelem může být kontakt telefonický, e-mailem, ale i osobní. Tématem je průběh zaškolování nového pracovníka, jeho adaptace v pracovním kolektivu, spokojenost zaměstnavatele. S klientem jsou diskutována stejná témata, navíc pak např. prevence relapsu, abstinence, doléčování.



9.3 Role PSA ve vztahu k zaměstnavatelům

Ze strany PSA se jedná o informovanost zaměstnavatele – kontakt klienta s PSA, pokračování v nastoupené cestě, spokojenost s novou prací, případně pomoc s případným řešením obtíží ve vztahu obou stran apod.

Pro PSA je důležité udržování komunikace se zaměstnavatelem i v případě, že u něj momentálně žádný klient nepracuje. Je třeba udržet možnost PZ pro další možné uchazeče.

Pracovníci PSA jsou schopni poradit, když se např. vyskytnou drogy na pracovišti, informovat o možnostech zaměstnávání sociálně vyloučených osob apod.

Pro udržení kontaktu a dobrého vztahu nabízíme medializaci na našich webových stránkách, poděkování a uveřejnění spolupráce ve Výroční zprávě organizace, v tiskových zprávách apod.

9.4 Práce s klientem zaměstnaným u spolupracujícího zaměstnavatele

V případě uzavřené dohody se zaměstnavatelem (viz výše) je s klientem sepsán individuální kontrakt zaměřený na pravidelné konzultace týkající se:

- nástupu do zaměstnání, **orientace na rychlou adaptaci a pracovní integraci** (trénink zvládání stresových situací, udržení pracovního výkonu, docházky, adaptace na prostředí, komunikace s kolegy, průběh zaškolování)

- průběhu testovacího období – klient hodnotí, zda se mu v práci daří, reflektuje denní situace z pracoviště, vývoj od nástupu do zaměstnání, **orientace na udržení zaměstnání**
- standardního období (po uzavření smlouvy na HPP, po uplynutí testovací, zkušební doby) – konzultace „běžných“ pracovních problémů, **orientace na zvyšování profesních kompetencí a dovedností, osobnostní rozvoj**

Konzultace jsou obvykle v počáteční fázi 1 x týdně, poté je kontakt méně intenzivní, ve fázi standardního zaměstnání jsou konzultace obvykle 1 x měsíčně.

13. ZÁVĚR

Výběr vhodných klientů do PZ na straně jedné a práce se zaměstnavateli/poskytovateli pracovních míst na straně druhé je náročný proces. Při výběru klienta se musí zohlednit řada faktorů, pracovník by měl být detailně obeznámen s anamnézou, pracovní historií, reálnými možnostmi klienta při hledání zaměstnání na volném trhu práce. S takovým klientem by měl pracovník absolvovat několik individuálních setkání v rámci pracovního poradenství a v praxi si tak ověřit potřebnost daného klienta pro podporované zaměstnání. Základními vodítky jsou (viz Kritéria). Při doporučení klienta na podporované zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele je nutné zhodnotit, zda je klient schopen přidělenou práci v dané firmě po zaškolení a při poskytování průběžné podpory vykonávat (soulad uchazeče s nabízenou pozicí), zda se námi doporučený klient do dané firmy „hodí“ (potřebná znalost prostředí, firemní kultury, vztahů, hierarchie apod.), zvážit rizika (kontraindikace, práce v gastronomii, nestabilita-riziko relapsu a jiné).

Práce se zaměstnavateli v rámci PZ je různá. Praxe dokazuje potřebnost častější komunikace v počáteční fázi (před a do 1. měsíce nástupu klienta do zaměstnání), poté, pokud se klient



zapracoval, většina zaměstnavatelů nevyžaduje pravidelnou zpětnou vazbu, pouze v případě „nenadálé události“ – absence na pracovišti, relaps, výplata mzdy mimo řádný termín opakovaně, apod. V tomto případě PSA situaci promptně řeší – kontaktuje klienta, mapuje situaci, případně spolupracuje na řešení vzniklé situace (nejčastěji relaps, krize) s terapeutickým zařízením, kam klient dochází. Další zkušenosti dokazují, že řada zaměstnavatelů je ochotna spolupracovat při řešení kritických situací v životě klienta, často jsou sami iniciátory řešení, případně „trpělivými rádci“ (viz Dobrá praxe).

